



Rencontre des professionnels RH - SSTI

9 décembre 2020

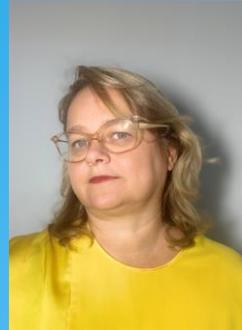
Visio 10h-12h30

**Jean-Charles Bouchy, Président de la
Commission RH**

La Commission RH



Karine FLAHAUT,
Tarbes



Sabine VER EECKE,
Lille



Jean-Charles BOUCHY,
St Nazaire



Karine WIRTH,
Paris



**Christine BRION
ORELLANA,** Reims



Sandra BAC, Brive



**Véronique
MINVIELLE,**
Chartres



**Marie-Pierre
FERRIER,** Paris



Nathalie BOITELLE,
Lorient



**Marie -
Christine
SAINT,** Lyon



Sandra LEBRET,
Marseille



Stéphanie RIVET,
St Lô

Manuel TAVARES,
Strasbourg

Mounia CHBANI,
Paris

Cécile GRONDIN, Le
Havre



Michel BRUAND,
Cholet

Les outils proposés par la Commission RH

Fiche RH

Répertoire des compétences

Fiche RH n°1 /Actualités

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Sept. 2020

Etat des lieux RH sur le télétravail dans les SSTI : post-confinement Covid 19

La Commission RH met à la disposition des SSTI de nouveaux supports d'information ! Les fiches RH se veulent synthétiques, rapides à lire et en réponse à l'actualité RH des SSTI ! Publiées régulièrement au gré de l'actualité, les fiches RH visent à soulever des questionnements et à guider les réflexions. En revanche, elles n'ont pas vocation à apporter des solutions-types ou à formaliser des recommandations.

Problématique

Alors que certains SSTI commençaient juste à expérimenter le télétravail, la pandémie a considérablement accéléré le recours à ce mode de travail. Avec la mise en place des mesures de confinement liées à l'épidémie de Covid-19, les SSTI ont massivement et rapidement adopté des formes de travail à distance pour différents pans de leur activité : fonctions supports, mais aussi prévention, en proposant notamment des téléconsultations, des webinaires, des ateliers en ligne (du e-learning) ou encore du phoning.

Cependant, l'organisation du travail à distance a le plus souvent été précipitée, afin de répondre à la situation d'urgence. Afin d'aider les Directions de SSTI à faire le bilan de cette période et à identifier les bonnes pratiques pour l'avenir, la Commission RH propose, par la présente fiche, quelques réflexions sur le télétravail.

Définition du télétravail

Le Code du travail définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (C. trav., art. L. 1222-9).

Quelques chiffres récents sur le télétravail

Plusieurs enquêtes réalisées après le confinement auprès des DRH, des salariés et des employeurs, permettent de mesurer la pratique du télétravail dans les entreprises.

Sans pouvoir lister de manière exhaustive toutes les enquêtes publiées ces derniers mois, celles identifiées ci-dessous peuvent être utilement consultées.

<https://www.andrh.fr/actualites/1093/le-teletravail-post-covid-vu-par-les-drh-resultats-enquete-andrh-bcg>

<https://www.cfecac.org/actualites/en-entreprise-le-teletravail-gagne-du-terrain>

<https://www.deskeo.fr/blog/sondage-coronavirus-teletravail/>



Répertoire Domaine Activités Compétences	
D3. Assistantat	
A11. Accueillir tout interlocuteur et proposer une réponse adaptée en prenant en compte les éléments contextuels	
C111. Recueillir et identifier les besoins des interlocuteurs afin de clarifier leurs demandes	
C112. Analyser le degré d'importance/urgence de la demande et les contraintes des acteurs concernés afin de définir la réponse adaptée (solution ou orientation)	
C113. Délivrer une information adaptée afin de répondre aux besoins des acteurs	
A12. Organiser les activités d'une équipe et apporter des éléments en vue d'une prise de décision par un responsable	
C121. Etablir le planning du/de la responsable, et/ou de l'équipe dans le cadre d'une continuité de service, au regard de l'activité, des priorités et des impératifs.	
C122. Préparer, et diffuser aux acteurs concernés, les éléments constitutifs des dossiers et en assurer le suivi	
C123. Assurer la logistique nécessaire (matériel, salles, déplacements...) aux activités ponctuelles et périodiques de l'unité (centre, service, pôle, ...)	
C124. Elaborer, compiler et mettre à jour les tableaux de bord de suivi et de gestion du service et transmettre aux acteurs concernés	
C125. Analyser et/ou réaliser un premier niveau d'analyse des indicateurs et rendre compte aux acteurs concernés	
A13. Gérer le traitement, l'organisation et la diffusion de l'information au sein d'une unité (centre, service, pôle)	
C131. Transcrire et/ou synthétiser les informations internes et externes afin de les diffuser aux acteurs concernés selon les process de communication établis	
C132. Diffuser les informations internes et externes selon les canaux de communication adaptés et au regard des process internes définis	
C133. Mettre en œuvre la conservation et la traçabilité des documents de l'unité (centre, service, pôle, ...) afin d'en garantir l'accessibilité selon leur degré de confidentialité	
D2. Communication et Information	
A21. Elaborer et/ou piloter une stratégie de communication en cohérence avec les objectifs du SSTI	
C211. Identifier les enjeux et les objectifs en termes de communication et d'information au regard de la stratégie générale du SSTI	
C212. Proposer une politique de communication et d'information en cohérence avec les opportunités définies	
C213. Proposer un plan d'actions déclinant la politique de communication et d'information à déployer	
C214. Piloter et/ou déployer les mesures de communication et d'information au service de la politique générale du SSTI	
C215. Définir, suivre et optimiser le budget de fonctionnement du service communication	
C216. Réaliser un reporting régulier auprès des acteurs concernés	
C217. Développer un réseau de partenaires avec les acteurs de la communication dans l'objectif de promouvoir la prévention	
A22. Concevoir et diffuser des produits d'information et de communication	
C221. Réaliser et/ou formaliser des contenus d'information et/ou de communication afin de diffuser les informations internes et externes aux acteurs concernés	
C222. Diffuser les informations internes et externes selon les canaux de communication adaptés et au regard des process internes.	
A23. Produire les outils d'information et de communication (outils, logiciel, ...)	
C231. Concevoir et/ou acquérir les solutions/outils identifiés afin de réaliser les produits d'information et de communication	
C232. Actualiser les outils d'information et de communication existants au regard des évolutions technologiques et métier.	
D1. Compétences transversales et compétences générales	
A31. Elaborer et/ou piloter la politique financière en cohérence avec les objectifs du SSTI	
C311. Identifier les enjeux et les objectifs financiers au regard de la stratégie générale du SSTI	
C312. Proposer une politique financière en cohérence avec les opportunités définies et son plan d'action	
C313. Assurer le contrôle de gestion du SSTI partir de l'analyse des tableaux de bords opérationnels	
C314. Piloter et déployer les mesures financières nécessaires à la déclinaison de la politique financière définie	

QVT – Témoignages de SSTI

Le programme

Rencontre des Professionnels RH des SSTI 2020

10h-10h10 : Introduction

10h10-10h50 : **Martial BRUN** – Actualités - Réforme de la Santé au travail

10h50-11h : **Constance PASCRAU** – Introduction de l'intervention de l'Opco - Actualités de la branche sur la formation professionnelle

11h-12h : OPCO Santé

Marie BAUER, Adjointe de la Directrice du développement et des partenariats et Responsable des relations institutionnelles et des partenariats

Sylvie USSEL, Responsable de l'offre de services adhérents de l'OPCO.

12h-12h20 : **Ghislaine BOURDEL** - Données RH des SSTI 2020 => Extraits du rapport de branche 2020

12h20-12h30 Information sur la mise en place des ateliers RH – Thématiques proposées - Méthodologie

+ de 14h30 à 15h30 atelier sur les actualités Retraite/Santé/Prévoyance

Réforme de la Santé au travail

Actualités

Martial BRUN, Directeur Général,
Présanse

Propositions de Présanse à l'issue des groupes de travail, suite des travaux

Elaboration des contributions de Présanse

Offre de services / Indicateurs /
Certification

Capacité d'engagement collectif
des SSTI dans le cadre d'un
pilotage tripartite

Des ressources pour assurer
l'offre : ressources humaines et
systèmes d'information

Offre de services – Indicateurs - Certification

Objectif : Présenter un réseau favorable au principe d'une réforme, force de proposition, indispensable à la construction et à la réussite des évolutions souhaitées :

- **Offre de services** -> Une offre élaborée par le réseau à partir du besoin des entreprises, associant une réflexion opérationnelle sur les capacités et les indicateurs. (cf proposition de cahier des charges Présanse)
- **Certification de tierce partie** -> Maîtrise de l'organisation et évaluation de l'effectivité du service rendu – des SSTI prêts à s'engager dans une évaluation de tierce partie, dans un nouveau format d'agrément. Le référentiel Amexist pour alimenter les réflexions sur la partie organisationnelle d'une certification.
- **Le projet de Service** comme moyen de rendre lisible et évaluable l'action du SSTI. Renforcer son importance dans la loi. Il doit comporter des priorités, des objectifs chiffrés, d'éventuels projets de rapprochement. Il doit être soumis à l'organe de pilotage tripartite (Comité du Croct : Etat + partenaires sociaux). Pas de projet adapté sans la proximité d'acteurs concernés pour en décider.
- **Tous les professionnels du SSTI doivent exercer dans le cadre du projet de Service**, outil de management. Sinon pas de capacité d'engagement. **Laisser la latitude organisationnelle au SSTI** . Revenir sur le caractère systématique et individuel du ou des « médecins du travail qui animent et coordonnent ».
- Un **maillage territorial complet**. La contrepartie à **la compétence géographique du SSTI** = obligation d'accepter toute adhésion d'une entreprise du territoire (à préserver pour maintenir une couverture complète).
- « **Guichet unique** » : formation possible de personnels des SSTI pour accueillir les demandes santé/sécurité des entreprises et orienter vers l'interlocuteur dédié

Capacité d'engagement collectif des SSTI dans le cadre d'un pilotage tripartite

- Cette capacité d'engagement collectif vise à proposer un dispositif où **le pilotage est assuré par les partenaires sociaux et l'Etat depuis les comités dédiés du Croct**, et où **la mise en œuvre des actions de prévention incombe aux employeurs responsables**, organisés au sein d'un SSTI quand ils n'ont pas la taille suffisante pour développer des moyens en propre ou dans un SSTA. => maintien de chacun dans son rôle et ses responsabilités.
- Pas de responsabilité sans capacité de décision directe pour l'assurer => **Présidence employeur + maîtrise du budget** : décision à majorité employeurs issues des entreprises adhérentes. Capacité de décision de proximité illustrée dans la crise sanitaire.
- **Existence d'associations régionales de SSTI** = Interlocuteurs qui peuvent faciliter le pilotage et la cohérence sur territoire = associations d'associations # associations de directeurs ou de présidents-
- **Agrément revu** = Décision de la Direccte avis pris du Comité du Croct dédié sur la base du projet de Service (avec objectifs qualitatifs et quantitatifs, et projets de fusion ou de collaboration interservices) et du rapport d'audit de certification de tierce partie.

Des ressources que peuvent mobiliser les SSTI de proximité : ressources humaines

- **Recours accru aux infirmiers en santé au travail**
- **Recours à la médecine de ville en appui : fausse bonne idée**
- **Soutien du nombre de médecins du travail en France. Les SSTI volontaires pour être terrain de stage pour les étudiants en médecine (service sanitaire / Loi Buzyn). Faciliter l'intégration des médecins collaborateurs.**
- **Conforter la pluridisciplinarité sans la segmenter.**
- **Mise en évidence des effectifs des SSTI par rapport aux autres acteurs de la prévention en santé au travail.**

Des ressources que peuvent mobiliser les SSTI de proximité : système d'information

- Les SSTI peuvent mettre en œuvre l'interopérabilité de leurs systèmes d'information (techniquement et financièrement pas d'obstacles insurmontables) –
- Besoin d'un pilotage sur l'usage des données (recueil, sécurité, traçabilité, exploitation collective, évaluation) = pilotage tripartite; mais pas de système opérant sans association des SSTI.
- Des règles qui s'imposent à tous (SSTI et collaborateurs) vérifiées dans le cadre de la certification de tierce partie
- Besoin de pouvoir utiliser l'identifiant national de santé (numéro de sécurité sociale)
- Référence aux travaux menés au sein de Présanse (thésaurus, leur appropriation + schéma directeur de développement des systèmes d'information dans le secteur);

**Actualités Formation professionnelle
dans la branche professionnelle
représentant les SSTI**

Constance PASCRAU, Juriste, Présanse

Dans la branche représentant les SSTI

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- **Le rôle des branches professionnelles** a été renforcé par la loi dans plusieurs domaines :
 - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec)
 - l'élaboration des certifications professionnelles,
 - le pilotage de l'alternance et le financement de l'apprentissage.
- **Trois instances paritaires**
 - l'opérateur de compétences (Opco Santé)
 - et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
 - la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP): un accord conclu le 15 octobre 2020 organise son fonctionnement

Dans la branche représentant les SSTI....

Les SSTI sont encouragés à poursuivre leur effort de formation

- L'accord du 11 octobre 2017 est en cours de révision (contribution conventionnelle, mobilisation du CPF?)
- Le Dispositif de la Pro A : **Accord du 20 novembre 2019**
 - ✓ ce dispositif vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.
 - ✓ les formations éligibles doivent être d'un niveau inférieur à la licence. Sont donc visées les formations d'un niveau III, IV ou V.
 - ✓ les formations doivent être certifiantes (c'est-à-dire inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles) **et ne concerner que des emplois dans lesquels il existe une forte mutation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences**
 - ✓ Arrêté d'extension publié au JO du 20 novembre 2020. **L'extension permet ainsi une prise en charge du dispositif, par l'Opco Santé**

Dans la branche représentant les SSTI

- **Apprentissage: Les coûts contrats? : liste « validée » par France Compétences**

La réforme de la formation professionnelle confie aux branches professionnelles la responsabilité de fixer les niveaux de prise en charge pour chaque certification (« coût-contrat »).

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, les OPCO prennent en charge le financement des contrats d'apprentissage sur la base de « coût contrat » qui a été défini par la branche professionnelle représentant les SSTI.

Pour les SSTI, des coûts contrats ont d'ores et déjà été « validés » par France Compétences et d'autres doivent encore faire l'objet d'ajustements.

Dans la branche représentant les SSTI

Le tableau récapitulatif des coûts contrats pour les SSTI



Niveaux de prise en charge par diplôme (ou titre) et par branche
suite aux positionnements des branches, aux recommandations et au décret

Code la formation	Libellé de la formation	Libellé CPNE	Valeur fin
40023005	TECHNICIEN D'ETUDES DU BATIMENT OPTION B : ASSISTANT EN ARCHITECTURE (BAC PRO)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	11 546 €
50032311	ASSISTANT TECHNIQUE EN INSTRUMENTS DE MUSIQUE OPTION INSTRUMENTS A VENTS (CAP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	7 125 €
50032312	ASSISTANT TECHNIQUE EN INSTRUMENTS DE MUSIQUE OPTION PIANO (CAP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	7 763 €
50032313	ASSISTANT TECHNIQUE EN INSTRUMENTS DE MUSIQUE OPTION GUITARE (CAP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	8 620 €
50033411	ASSISTANT(E) TECHNIQUE EN MILIEUX FAMILIAL ET COLLECTIF (CAP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	9 000 €
26X22201	ASSISTANT INGENIEUR EN BIOLOGIE - BIOCHIMIE - BIOTECHNOLOGIES (AFPICL, ESTBB)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	9 246 €
36C22201	ASSISTANT(E) TECHNIQUE DES LABORATOIRES PARFUM COSMETIQUE ET AROMES (CCIP IDF ISIPCA)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	12 000 €
36C3150A	ASSISTANT DE GESTION ET RECRUTEMENT (CCI PARIS IDF, SUP DE VENTE, CCI LYON METROPOLE ST ETIENNE ROANNE,	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	8 945 €
36C3150B	ASSISTANT(E) EN RESSOURCES HUMAINES (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	9 096 €
36C3240B	ASSISTANT(E) DE DIRECTION (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	7 669 €
36C33401	ASSISTANT MANAGER TOURISME HOTELLERIE RESTAURATION (CCI FRANCE - RESEAU NEGOVENTIS)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	12 500 €
36T31202	ASSISTANT(E) IMPORT-EXPORT BILINGUE ANGLAIS (TP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	7 700 €
36T31502	ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES (TP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	10 100 €
36T32401	ASSISTANTE DE DIRECTION (TP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	3 653 €
36T32402	ASSISTANTE(T) COMMERCIAL(E) (TP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	8 862 €
36X31202	ASSISTANT(E) WEBMARKETING (SCIENCES-U LILLE - EFFICOM)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	7 213 €
36X31501	ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES (CESI)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	6 826 €
36X31503	ASSISTANT(E) EN RESSOURCES HUMAINES (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	5 138 €
46M31001	ASSISTANT DE DIRIGEANT D'ENTREPRISE ARTISANALE (BCCEA APCMA)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	9 754 €
46T31401	COMPTABLE ASSISTANT(E) (TP)	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	5 525 €

OPCO Santé

Marie BAUER, Adjointe de la Directrice
du développement et des
partenariats et Responsable des
relations institutionnelles et des
partenariats

Sylvie Ussel, Responsable de l'offre de
services adhérents de l'OPCO

Intervention OPCO santé PRESANSE

Sylvie Ussel Sonnet et Marie Bauer
9 décembre 2020



Ce que change la réforme de la formation professionnelle de 2018

Une refonte complète du financement de la formation continue

Des financements légaux restreints pour les salariés en poste

- Les financements du PDC par les OPCO **réservés aux entreprises de moins de 50 etp** (sur dotation de France Compétences);
- Le **remplacement de période de professionnalisation par la pro A, plus restrictive** :
 - ❖ limitée aux salariés de niveau inférieur au grade de licence,
 - ❖ dont l'emploi est menacé,
 - ❖ certifications qualifiantes
 - ❖ visant des métiers en tension (avec des accords de Branche dont l'instruction est toujours en cours par la DGEFP...)

Priorité à la lutte contre le chômage et l'insertion des jeunes : l'alternance et notamment l'apprentissage

- La plus importante enveloppe financière de l'OPCO (dotation de France Compétences)
- Des coûts contrats fixés par France Compétences sur proposition des CPNE-FP
- Un financement individuel des contrats par les OPCO qui déstabilise l'offre de formation
- Un fort enjeu de qualité de la formation dans le secteur de la santé, avec des certifications surtout préparées en formation initiale continue

Des leviers de financement individuels ciblés sur les reconversions

- La **disparition du CIF**
- La **monétisation du CPF** géré par les nouvelles **associations transition pro** régionales (interprofessionnelles)
- Des **possibilités d'abondement par les contributions conventionnelles**, non stabilisées

Quels leviers financiers aujourd'hui ?

L'investissement par l'employeur sur fonds propres, voire le salarié lui-même

Les cofinancements publics le plus souvent de 50% des COÛTS (qui supposent des contreparties financières sur fonds privés : fonds propres des établissements / versements volontaires OPCO / contributions conventionnelles de Branche).

Les versements conventionnels définis par les Branches, qui permettent de financer « ce qui intéresse » un secteur, selon un principe de mutuelle et d'aller chercher des cofinancements externes

Ce que change la réforme de la formation professionnelle de 2018

La création des OPCO autour d'une cohérence de champ

L'OPCO pourvoyeur d'utilité « collective »

- **L'accompagnement des PME** et surtout entreprises de moins de 50 ETP :
 - Financement & conseil
 - Accompagner la structuration RH ou les impacts RH des transformations associatives
- **Faciliter les recrutements** :
 - Le développement de l'alternance,
 - Mettre en place des **parcours clés en mains d'intégration « POE collective »**
- L'appui au **développement de certifications de branches**, qui sécurisent les parcours et donnent accès aux financements
- L'accompagnement des transformations sectorielles, pour « peser, acheter, influencer » :
 - Produire des études pour **faire connaître un secteur, rechercher des financements**,
 - Faire de la l'ingénierie de formation, des **achats groupés**, etc.

L'OPCO prestataire de services

7 familles de besoins repérées chez nos adhérents

1. **DÉCRYPTER**
LES ÉVOLUTIONS
LÉGALES ET DU SECTEUR

2. **CONSTRUIRE**
VOTRE STRATÉGIE
GPEC/GEPP

3. **RECRUTER**
ET INTÉGRER
[OFFRE ALTERNANCE]

4. **SECURISER**
LES PARCOURS PRO

5. **DÉVELOPPER**
LES COMPÉTENCES

6. **OUTILLER**
LA FONCTION
RH & FORMATION

7. **PILOTER**
LA FORMATION

Ce que l'on sait de vous

Des éléments de notre étude de besoins réalisée fin 2019, de nos enquêtes flash de avril et juin 2020, et des remontées de nos équipes régionales

- Une réforme de votre activité en cours avec des impacts de type regroupements
- Un manque d'attractivité et de notoriété du secteur
- Des conditions d'emploi favorables
- Des salariés fortement diplômés qui n'ont pas de freins à se former
- Des besoins de spécialisation pouvant aller jusqu'à la mise en place de certifications
- Des budgets formation élevés, des besoins de cofinancement
- Un faible recours à l'alternance
- Une faible appétence pour la formation digitale
- Impact de la crise sanitaire

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

DÉCRYPTER
LES ÉVOLUTIONS
LÉGALES ET DU SECTEUR

Le décryptage des évolutions de la formation professionnelle et des métiers

Des webinars sur le décryptage de la réforme de la FP, l'alternance, l'offre TPE PME... En janvier, l'accord PRO A

Des guides et des ressources en ligne

[Télécharger votre guide pratique](#)



L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

CONSTRUIRE
VOTRE STRATÉGIE
GPEC/GEPP

La prestation conseil RH Direccte

Etablissements de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus ou dont le chiffre d'affaire n'excède pas 50 millions €.

- **Contribuer au maintien et au développement de l'emploi** et des compétences
- **Coconstruire des outils et un plan d'actions - tel que qu'un PDC - partagé** par les acteurs de l'entreprise sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise
- **Structurer et professionnaliser la fonction RH** ou organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises
- **Elaborer des recommandations** en lien avec la stratégie, l'organisation, la gestion des ressources humaines, **en faveur de la consolidation de l'emploi** (gestion active des ressources humaines dans la durée)

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

CONSTRUIRE
VOTRE STRATÉGIE
GPEC/GEPP

La prestation conseil RH Direccte

- Un accompagnement **individuel sur mesure** au travers d'une prestation réalisée par un consultant référencé :
 - **Diagnostic** de la situation
 - Élaboration d'un **plan d'actions** et **co-construction d'outils opérationnels** pour aider les entreprises à piloter une gestion active des ressources humaines dans la durée et de manière autonome.

Ou

- Un accompagnement **collectif** qui s'accompagne de temps individuels au sein d'un groupe de structures qui partagent la même problématique.

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

CONSTRUIRE
VOTRE STRATÉGIE
GPEC/GEPP

La prestation conseil RH Direccte

Financement

L'Etat cofinance une partie des coûts de cette prestation

+

Votre OPCO Santé prend en charge les coûts complémentaires

=

0 € de reste à charge pour les moins de 50 salariés

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

**RECRUTER
ET INTÉGRER**
[OFFRE ALTERNANCE]



Des conseils, l'appui aux montage de dossiers, du financement, la PRO A

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

SECURISER
LES PARCOURS PRO

Des réunions d'information salariés en intra

Des webinars dédiés (droits à la formation, CPF, VAE, CPF de transition, handicap...)

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Qualifier : appuyer la CPNE dans sa politique de la certification

Professionaliser :

- Des formations collectives clés en mains
- Des solutions de formation et d'information digitales
- Un appui à l'ingénierie de formation y compris pour mutualiser des besoins

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

OUTILLER LA FONCTION RH & FORMATION

Des ateliers méthodologiques :

- Concevoir son PDC
- Recourir à l'alternance
- Développer la formation interne
- Acheter et évaluer de la formation
- Comprendre les nouvelles modalités pédagogiques

En 2021 : AFEST et Stratégie CPF

L'OPCO prestataire de services : quelques services détaillés

**PILOTER
LA FORMATION**

Outil de simulation
du CIFA

Financement du Plan -50,
alternance et POE

Cofinancements

Bilans formation et économique

L'OPCO prestataire de services

Sous réserve
de validation
par le CA

Les modalités d'accès à l'offre de services en cours d'arbitrage politique

3 niveaux d'accès proposés :

La gamme essentiel : 1% contribution légale

Les gammes expertise et sur mesure : versement volontaire avec 2 niveaux

J'AI PLUS DE 11 SALARIES :

JE
VERSE

- 1 1 % de contribution légale**
- 1% versé au titre de la contribution légale
 - 0,60% versé au titre de l'apprentissage
 - 0,08% de fraction libre à l'apprentissage directement à l'école ou centre de formation de mon choix (fraction libre)

Sous réserve
de validation
par le CA

**J'ACCÈDE A
L'OFFRE
« ESSENTIEL »**

- Le financement du plan pour les TPE PME, de l'alternance et de la POEC
- La prestation conseil RH Direccte (pour les moins de 50 salariés)
- Des reportings d'activité standards
- Des informations notamment sur l'actualité formation et secteur : site, newsletters, réunions, webinars
- Des outils et des ressources en ligne
- Du conseil à distance

J'AI PLUS DE 11 SALARIES

JE
VERSE

1 1% de contribution légale

+

2 0,20% de contribution volontaire dont 6%
de frais de services

1,20%

Sous réserve
de validation
par le CA

J'ACCEDE A
L'OFFRE
« EXPERTISE »

- Un taux de retour au moins équivalent au versement volontaire
- Des cofinancements
- Des formations collectives à tarifs négociés
- La prestation conseil RH Direccte (pour les moins de 250 salariés)
- Des reportings sur mesure *
- 2 rendez-vous par an (à distance ou présentiels)
- Des projets collectifs en inter
- 2 ateliers méthodologiques (à choisir dans notre catalogue en fonction de vos besoins)

J'AI PLUS DE 11 SALARIES

JE
VERSE

1 1% de contribution légale

+

2 0,20% de contribution volontaire dont 6%
de frais de services

+

3 Contribution volontaire en fonction des besoins
dont 6% de frais de services

Sous réserve
de validation
par le CA

À partir
de 1,20%

J'ACCEDE A
L'OFFRE
« SUR MESURE »

- Une optimisation financière globale
- Tous les services proposés par l'OPCO correspondant à mes besoins dans une logique sur mesure/intra : ateliers méthodologiques, formations collectives en intra, réunions en intra, intervention conseil en CSE...

L'OPCO SANTÉ C'EST UN RÉSEAU DE PROXIMITÉ



21 sites en France
métropolitaine sur 13 régions

4 sites dans les DOM : Guyane, Martinique, Guadeloupe, La Réunion

Un réseau de 25 sites et 315 collaborateurs
à votre service

https://www.opco-sante.fr/nous_contacter

DOM



Données RH des SSTI

Rapport de branche 2020

Ghislaine BOURDEL, Responsable
Qualité et Statistique, Présanse



RAPPORT DE BRANCHE 2020

Présentation et méthodologie

1. Démographie professionnelle
2. Suivi des accords de branche
3. Masse salariale et rémunérations
4. Protection sociale
5. Formation professionnelle
6. Dialogue social

PRESENTATION ET METHODOLOGIE

162 répondants
79 % de SSTI et 92 % des salariés de la branche

Questionnaire administré de mars à juin 2020

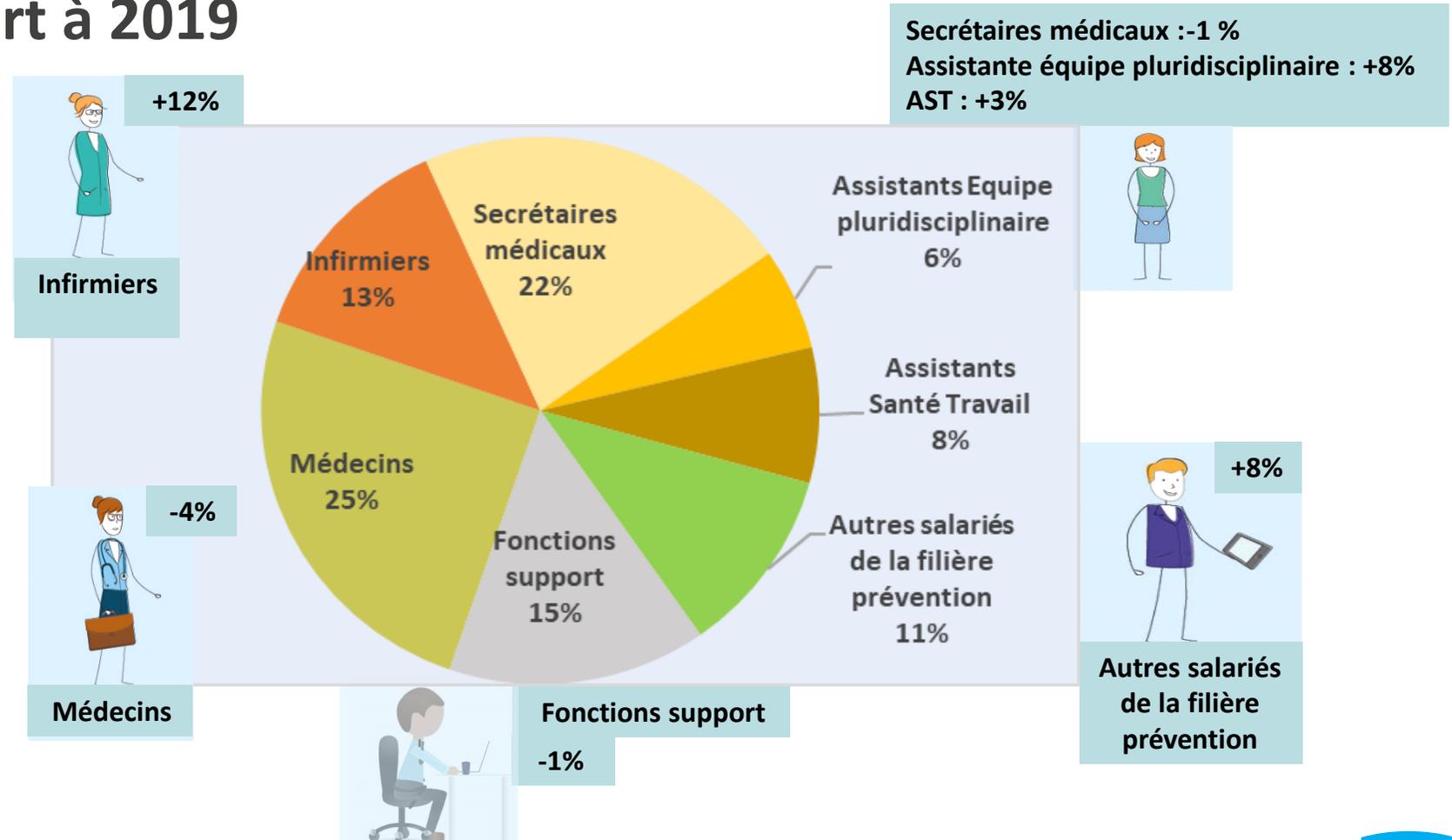
Les changements par rapport à l'édition précédente

- Publication des indices égalité Femmes / Hommes
- Actualisation des contrats de prévoyance et santé

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

17 579 personnes physiques au 1^{er} janvier 2020

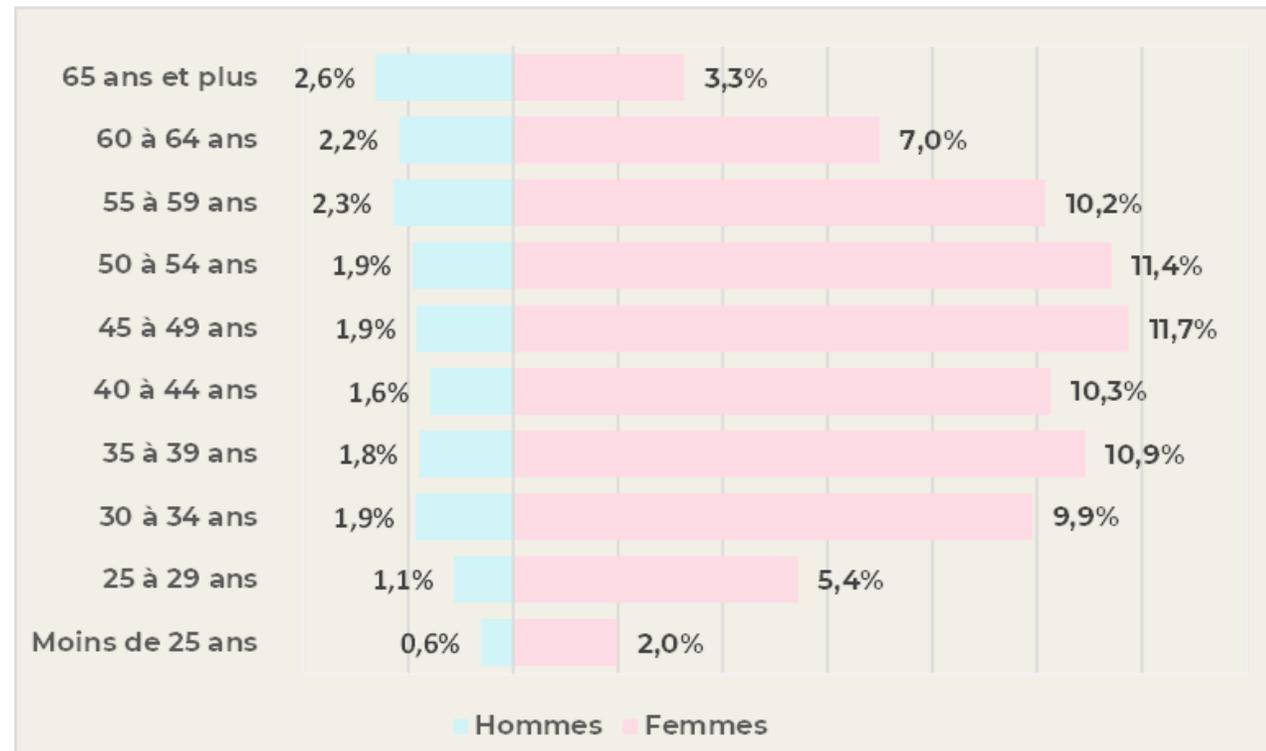
+ 1,5 % par rapport à 2019



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Pyramide des âges en 2019

Ensemble du personnel



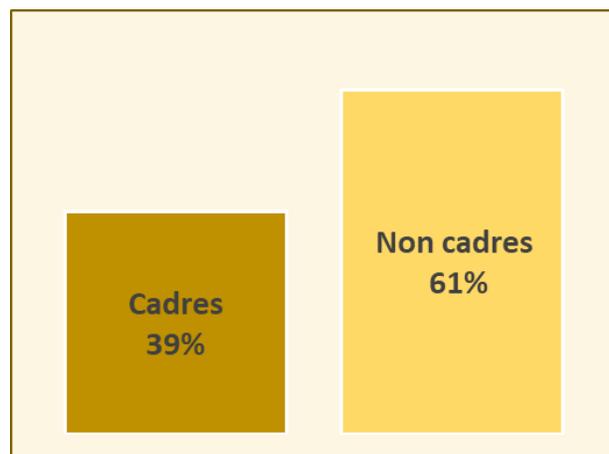
Effectifs sur l'année, en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

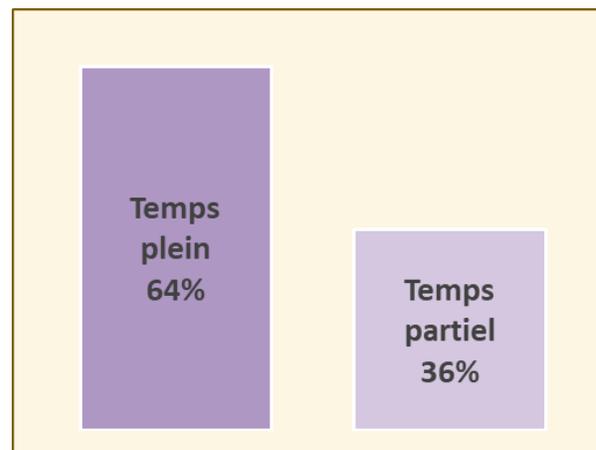
Types de contrats en 2019

Ensemble du personnel

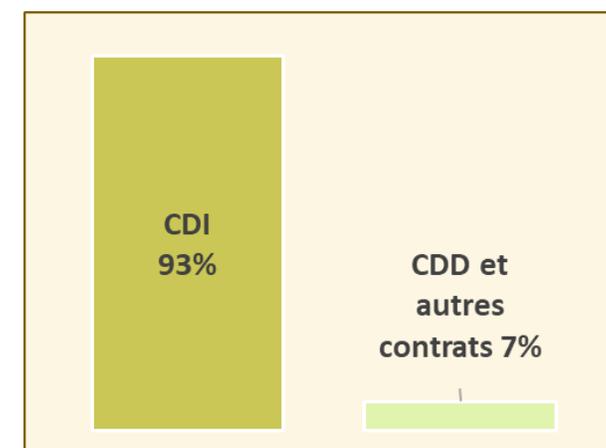
Répartition selon le statut



Répartition selon le temps de travail



Répartition selon la nature du contrat



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Profils des principaux groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2020

	Effectifs	Age moyen	% femmes
Médecins du travail	3 819	56	68%
Collaborateurs médecins	545	48	
Infirmiers en Santé au Travail	2 380	42	90%
ASST / Secrétaires médicaux	3 871	43	97%
ASST / Assistants équipe pluri.	1 168	44	99%
ASST / Assistants Santé Travail	1 192	44	94%
Autres salariés de la filière prévention	1 875	39	70%
Fonctions support	2 729	45	74%

Effectifs en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

2- Suivi des accords de branche



Travailleurs handicapés

Résultats 2019
(SSTI de 20
salariés et plus)

6,4 % de travailleurs handicapés dans les effectifs globaux des SSTI
85,5 % de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH

- 21 % des SSTI ont désigné un salarié référent,
- 5 % ont mis en place un parcours d'intégration
- 9 % un dispositif de suivi individualisé après l'embauche
- 41 % des SSTI ont formé au moins un salarié sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- 28 % ont mené au moins une action en collaboration avec un réseau institutionnel, au bénéfice de salariés du SSTI.

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Une masse salariale en hausse de 1,5 %

Evolution de la masse salariale et des effectifs en 2019 (des SSTI ayant répondu à l'enquête)

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2018	2019	Δ	2018	2019	Δ
Cadres	445,7	439,9	-1,3%	5 424	5 435	0,2%
Non Cadres	259,6	276,3	6,4%	8 719	8 984	3,0%
Ensemble du personnel	705,3	716,1	1,5%	14 143	14 419	1,9%

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

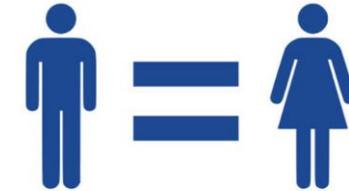
L'augmentation moyenne par salarié s'établit à 1,5 %
(augmentations générales uniquement)

Accord de branche 2019 →

2019	Répondants	% Services	% salariés concernés
< 1,5%	40	25 %	23 %
1,5 %	87	54 %	47 %
> 1,5 %	35	21 %	30 %

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Index Egalité Femmes / Hommes



A date de collecte des données

41 index collectés, calculés sur 100 points

38 supérieurs ou égaux à 75

25 supérieurs ou égaux à 90

4- PROTECTION SOCIALE

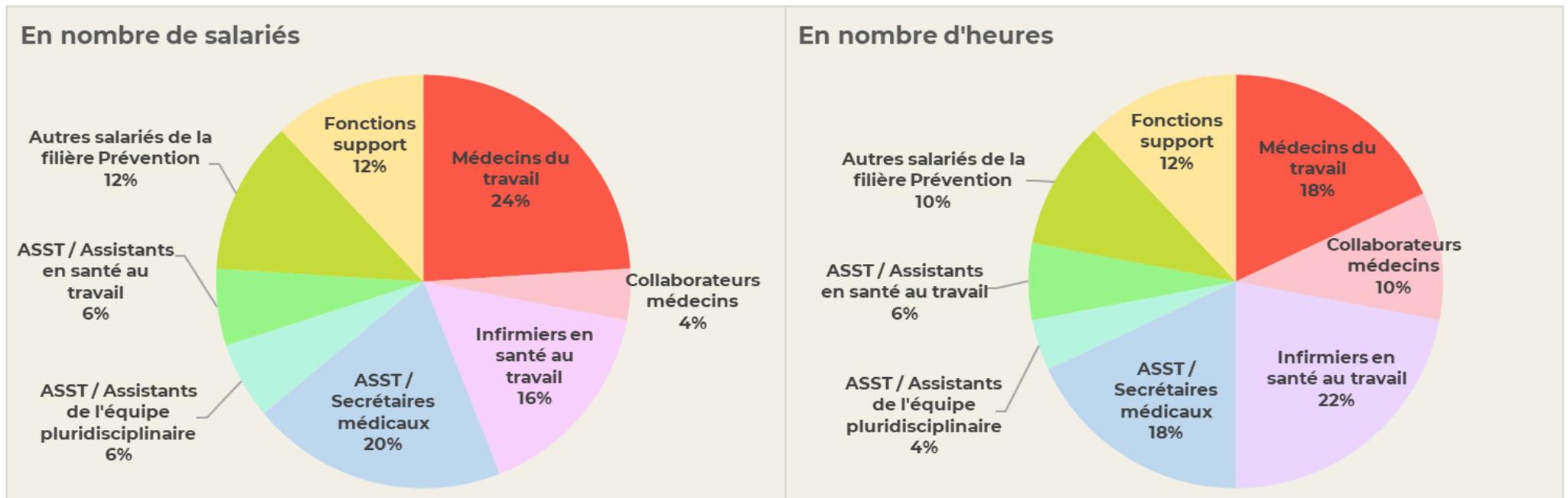
Evolution du taux d'absentéisme de 2017 à 2019

Ensemble du personnel des SSTI	2017	2018	2019
Hors congés de maternité et paternité	6,0%	6,3%	7,3%
Y compris congés de maternité et paternité	7,1%	8,0%	8,7%

5 – FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2019, l'effort de formation global représente 4,7 % de la masse salariale
Et 77 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation

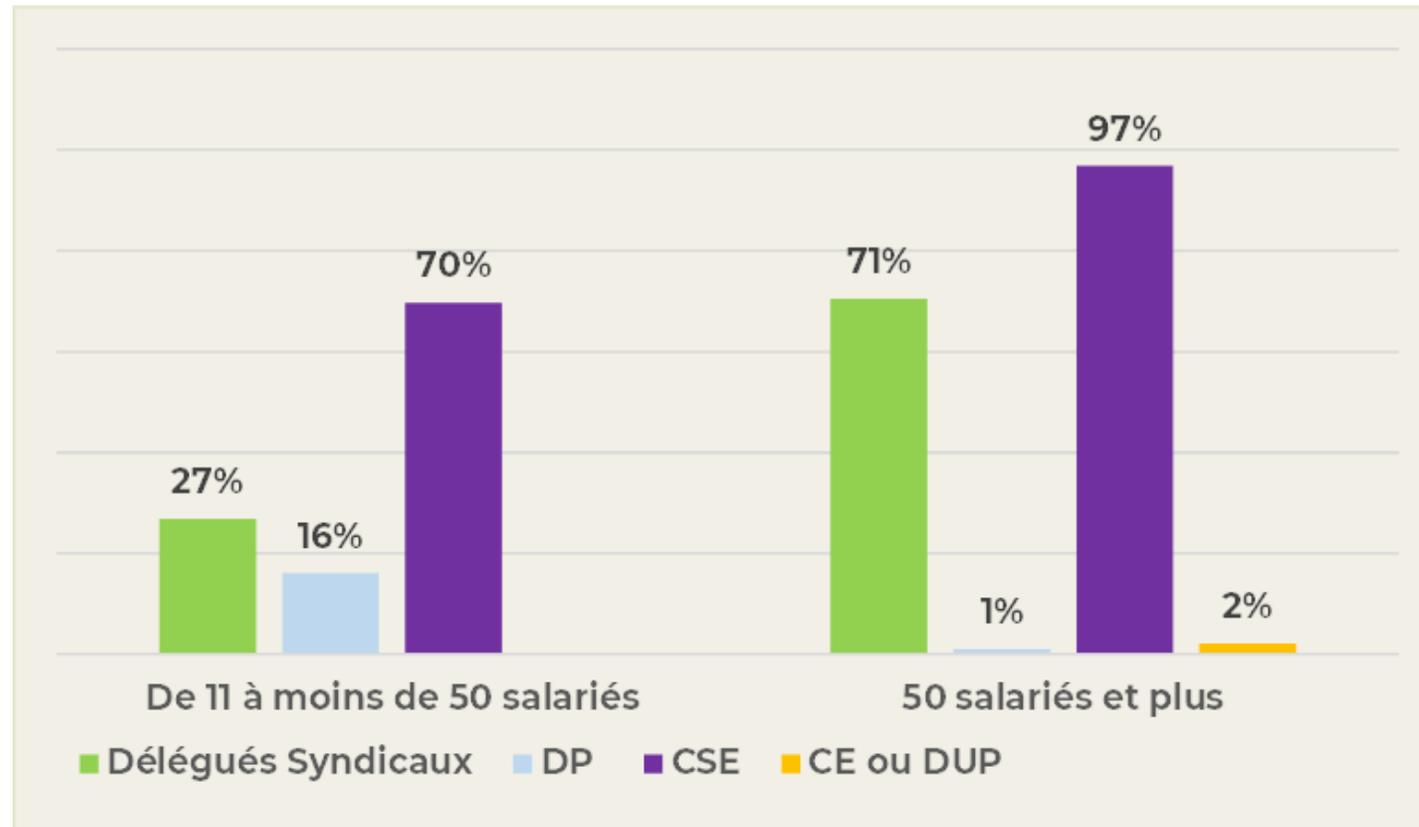
Répartition des salariés formés et des heures de formation par groupe d'emplois



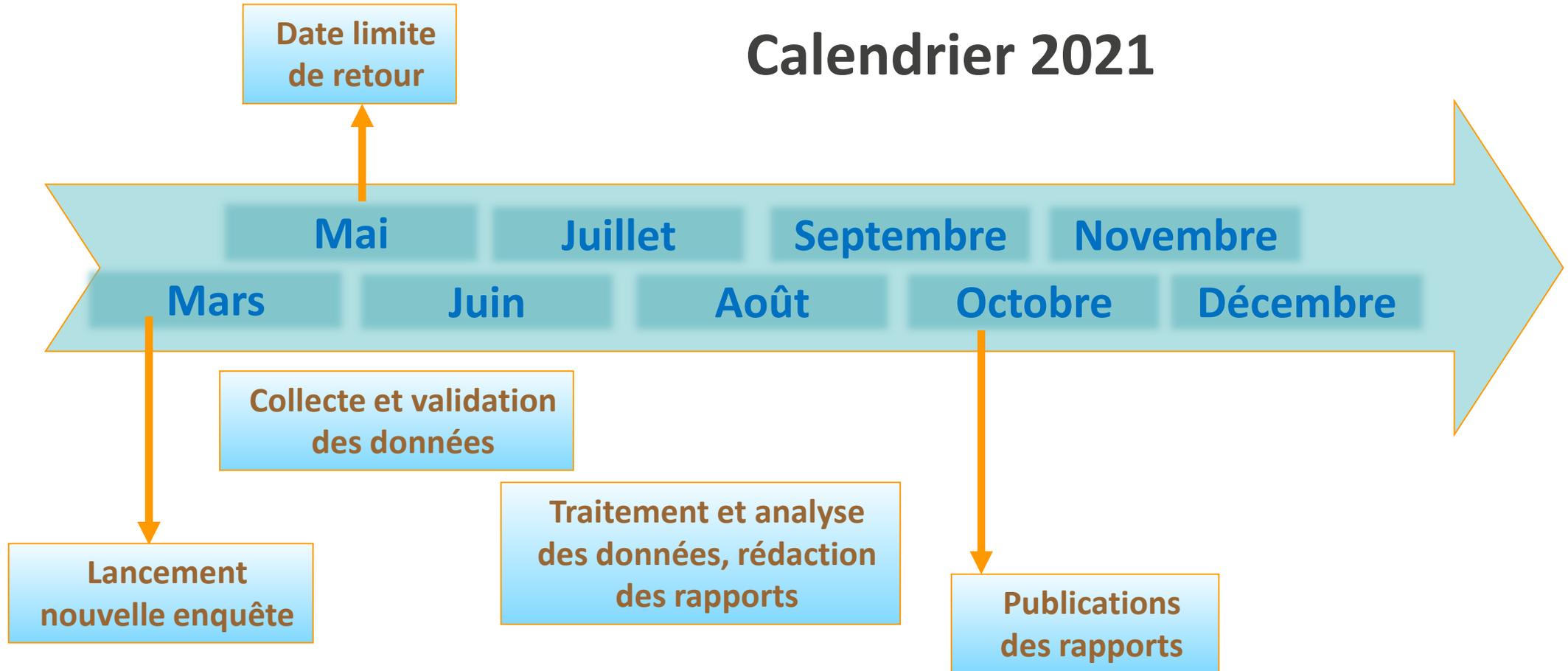
6 - DIALOGUE SOCIAL

Instances Représentatives du personnel en 2019

Part des SSTI dotés de chaque instance



7 – Prochaine enquête



Les Ateliers RH

Objectif = Améliorer les pratiques professionnelles

Les ateliers seront organisés autour de 3 thématiques (*prise en compte des retours de questionnaire qui avait été adressé par Présanse au mois d'octobre*):

- **Télétravail (management à distance, aménagement des postes de travail..)**
- **Activité des infirmiers en santé au travail (missions, suivi d'activité...)**
- **Accès à la qualification « médecine du travail » (les différents statuts possibles)**

Les Ateliers RH

- Chaque participant devra adresser ses questions en amont, par écrit
- Maximum 10 participants par atelier
- Durée de 2 heures
- Une courte synthèse de chaque atelier sera adressée aux participants

Un doodle pour s'inscrire sera envoyé à tous les participants au webinar
Des créneaux supplémentaires seront ouverts progressivement en fonction de la demande



Merci pour
votre attention